

Dialogorientierung als methodologische Grundlage transdisziplinärer Arbeitsforschung

Begründung, Methoden und Spannungsfelder

Guido Becke

1. Einleitung

Arbeitsforschung befasst sich mit dem komplexen Gegenstandsbereich gesellschaftlicher Arbeit, der Erwerbsarbeit ebenso wie informelle Arbeit und private Care-Arbeit einschließt (vgl. Manske/Menz 2024). Die disziplinär wie interdisziplinär betriebene Arbeitsforschung orientiert sich an innerwissenschaftlichen Logiken, Qualitätskriterien und Forschungsmodi, in denen ein asymmetrisches Verhältnis von Wissenschaft und Praxis vorherrscht. Demnach werden Praxisakteure primär als Forschungsobjekte betrachtet. Nach der innerwissenschaftlichen Logik liegt die Priorität auf dem wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt (vgl. Nuske et al. 2024). Davon ist eine stärker anwendungs- und gestaltungsorientierte Arbeitsforschung zu unterscheiden, welche von der transdisziplinären Wissensproduktion durch Forschende und Praxisakteur:innen ausgeht. Diese hat ihre sozio-historischen Wurzeln vor allem in der skandinavischen Aktionsforschung (vgl. Gustavsen 1994; Kuula 1997). In der Bundesrepublik Deutschland wurde eine solcher Typus der Arbeitsforschung vor allem durch die Entwicklung des staatlichen Forschungs- und Modernisierungsprogramms zur Humanisierung des Arbeitslebens (1974–1989) (vgl. Matthöfer/Herzog 2009; Kleinöder et al. 2019) begründet und durch weitere einschlägige Förderprogramme bis heute abgesichert (vgl. Fuß et al. 2024). Diese FuE-Programme betonen den funktionalen Beitrag der multi- bzw. interdisziplinären Arbeitsforschung zur Lösung sozio-ökonomischer Probleme. Demnach soll die Arbeitsforschung zur Förderung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Branchen in Anbetracht dynamischer und disruptiver sozio-ökonomischer Entwicklungs-

tendenzen beitragen (vgl. Fuß et al. 2024). Die langjährige Kontinuität dieser Programmförderung und ihre hohe Responsivität in Anbetracht des Strukturwandels der Arbeitswelt (vgl. Jacobsen 2016) sowie die vergleichsweise guten finanziellen Förderbedingungen für Drittmittel finanzierte Verbundprojekte begünstigten den Bedeutungszuwachs dieser transdisziplinär orientierten Arbeitsforschung.

Transdisziplinarität bezeichnet einen Forschungsmodus, der die Lösung komplexer gesellschaftlicher Probleme durch eine ko-kreative Wissensproduktion zwischen Wissenschaft und Praxis intendiert *und* zugleich wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn anstrebt (Grunwald et al. 2020: 106). Transdisziplinäre Forschung geht von der Prämisse aus, dass Wissenschaft der Kooperation gesellschaftlicher Akteure bedarf, um komplexe soziale bzw. sozial-ökologische Probleme lösungsorientiert zu bearbeiten. Damit wird die mit dem etablierten Wissenschaftsverständnis verbundene hierarchisierte Trennung zwischen Wissenschaft als Forschungsobjekt und Praxis als Forschungsobjekt aufgehoben. Transdisziplinäre Forschung geht überdies von der Prämisse aus, dass Lösungen komplexer gesellschaftlicher Probleme erst durch die Integration wissenschaftlichen und praxisbezogenen Wissens auf den Weg gebracht werden können (vgl. Schäfer/Lux 2020; Nuske et al. 2024). Die transdisziplinäre Wissenserzeugung basiert auf der Partizipation von Praxisakteur:innen (Schäfer/Lux 2020: 43). Transdisziplinäre Forschung schließt disziplinäre wie interdisziplinäre Forschungsorientierungen ein.

In diesem Beitrag sollen anhand der BMBF-geförderten und transdisziplinär orientierten Arbeitsforschung die methodologischen Voraussetzungen der ko-kreativen Wissenserzeugung näher analysiert werden. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass die Integration heterogener Wissensbestände von Wissenschaft und Praxis als methodologische Grundlage Dialogorientierung erfordert. Diese bezieht sich zum einen auf die Prozessgestaltung der kollaborativen Wissenserzeugung, wie Reallabore, und die damit verbundenen Methoden. Zum anderen bildet sie eine Basis für die Anwendung dialogorientierter Forschungsmethoden innerhalb dieser Kollaborationsprozesse. In diesem Beitrag wird zunächst die Dialogorientierung als methodologische Grundlage transdisziplinärer Arbeitsforschung näher begründet. Danach werden dialogorientierte Methoden der kollaborativen Prozessgestaltung und der Feldforschung erörtert, bevor mit der Dialogorientierung verbundene Spannungsfelder beleuchtet werden.

2. Zur Begründung von Dialogorientierung als methodologisches Grundprinzip

In Prozessen der kollaborativen Wissenserzeugung durch Wissenschaft und Praxis stellen sich Forschenden zwei zentrale Aufgaben (vgl. Senghaas-Knobloch 2008): Ihre klassische, analytische Aufgabe besteht darin, wissenschaftliche Erkenntnisse zu generieren. Überdies haben sie eine kommunikative Aufgabe zu erfüllen, d.h. innovative praxisorientierte Problemlösungen gemeinsam mit der Praxis hervorzubringen. Beide Aufgaben erfordern in transdisziplinärer Forschung eine wechselseitig aufeinander bezogene Bearbeitung. Doch wie können beide Aufgaben miteinander verbunden werden? Eine Antwort auf diese Herausforderung bildet die Dialogorientierung als methodologisches Grundprinzip transdisziplinärer Forschung.

Dialog bildet ein Rahmenkonzept, das je nach wissenschaftlicher bzw. epistemischer Perspektive unterschiedlich konzipiert wird (vgl. Hartkemeyer et al. 1998; Ballreich 2012). In Prozessen der kollaborativen Wissensproduktion wird Dialog primär als absichtsvoll gestalteter Dialog verstanden, für den geregelt Dialogformate bzw. -verfahren entwickelt werden (Hartkemeyer et al. 1998: 43f.). Mein Dialogverständnis orientiert sich an dem Dialogforscher und -berater William Isaacs (1996: 20), der Dialog bezeichnet als »the creation of tangible, self-organizing, charged ‚fields‘ of new meaning in which profound collective insight and reorientation appear, and out of which people can take aligned and effective action«. Dialogprozesse ermöglichen demnach kollektives Lernen – in und zwischen Organisationen sowie zwischen Wissenschaft und Praxis. Es basiert darauf, Grundannahmen der beteiligten Akteur:innen, etablierte Strukturen und Prozesse (vgl. Bohm 1996: 8f.; Isaacs 1996: 21) sowie existente Kognitions- und Wahrnehmungsmuster (Schein 1993: 43) zu hinterfragen. Diese Rahmung von Dialog als kollektiver Lern-, Erkundungs- und Erkenntnisprozess legt den Fokus auf sprachlich vermittelte Reflexions- und Austauschprozesse. Sie ist zu ergänzen um die Perspektive erfahrungsbasierten und experimentellen Lernens, das durch die kollaborative Umgestaltung von Praxis in Dialogformaten, wie Reallaboren oder Experimentierfeldern, erfolgt (vgl. Bröcher 2021).

Ausgehend von diesem Dialogverständnis soll nun begründet werden, weshalb die Dialogorientierung ein methodologisches Grundprinzip für eine transdisziplinär orientierte Arbeitsforschung bildet. Diese Begründung rekurriert auf drei unterschiedliche, gleichwohl komplementäre theoretische Perspektiven:

- die differenzierungstheoretische Perspektive,
- die anerkennungstheoretische Perspektive,
- die handlungstheoretische Perspektive.

In *differenzierungstheoretischer Perspektive* erscheint eine ko-kreative Wissensproduktion durch Wissenschaft und Praxis als sehr voraussetzungsvoll, da beide soziale Teilsysteme weitgehend eigenlogisch und selbstreferenziell operieren (vgl. Luhmann 2004). Ihre spezifischen Leitideen, Entscheidungs- und Relevanzstrukturen sowie soziale Praktiken erschweren eine grenzüberschreitende Kommunikation und Verständigung (vgl. Schimank 2013). So orientiert sich Wissenschaft an der Leitidee des Erkenntnisfortschritts, während die Praxis des wirtschaftlichen Teilsystems sich in stärkerem Maße an ökonomischen Nutzenerwägungen ausrichtet (vgl. Beckert 2024). Eine Kollaboration zwischen Angehörigen dieser sozialen Teilsysteme erfordert, dass Wissenschaft und Praxis wechselseitig aneinander anschlussfähig sind. Anschlussfähigkeit kann durch die Entwicklung eines partiell gemeinsamen Problemverständnisses hergestellt werden, das im Sinne eines Grenzobjekts die Basis für eine lösungsorientierte Kollaboration bildet. Grenzobjekte vermögen es, zwischen unterschiedlichen Teilsystemen zu vermitteln, da sie existente Grenzen aufrechterhalten und zugleich handlungspraktische Grenzüberschreitungen ermöglichen (Strübing 1997: 364). Dialogische Verfahren und Praxen können einen Brückenschlag zwischen den Teilsystemen Wissenschaft und Praxis ermöglichen, wenn in Dialogprozessen ein gemeinsam getragenes Problemverständnis als Grenzobjekt und Ausgangspunkt für eine ko-kreative Wissenserzeugung entsteht.

Die *anerkennungstheoretische Perspektive* geht davon aus, dass ein problem-lösungsorientierter Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis nur zustande kommt, wenn diese sich als gleichberechtigte Kollaborationspartner:innen wechselseitig anerkennen. Anerkennung soll hier verstanden werden »als Element sozialer Reziprozität, als Grundlage der Identitätsbildung und des Selbstwerts und als Medium der Moral, verstanden als Achtungskommunikation« (Holtgrewe et al. 2000: 9). In transdisziplinär orientierten Forschungsvorhaben nehmen Forschende und Praxisakteur:innen Rollen wahr, die klassische Grenzziehungen zwischen Forschungssubjekten hier und Forschungsobjekten dort überschreiten (vgl. Nuske et al. 2025): Forschende sind hierbei nicht nur Forschungssubjekte, sondern zugleich auch Akteur:innen mit einem praxisorientierten Gestaltungsanspruch. Praxisakteur:innen beschränken sich nicht auf die weitgehend passive Rolle von Forschungsob-

jekten, sondern treten als Forschungssubjekte in Erscheinung, die interessiert sind, ihre eigenen Handlungsbedingungen zu untersuchen und an der Lösung von Praxisproblemen mitzuwirken. Aus dieser rollenbezogenen Grenzüberschreitung können Anerkennungskonflikte resultieren, wenn diese (neuen) Rollen nicht wechselseitig anerkannt werden. Eine Missachtung oder Nicht-Berücksichtigung der Anerkennungserwartungen von Praxisakteur:innen als Forschungssubjekte kann auf Überlegenheitsansprüchen von Wissenschaftler:innen beruhen, die eine Höherwertigkeit ihres wissenschaftlichen Wissens gegenüber dem Praxiswissen reklamieren. Aus der Praxisperspektive kann hingegen eine Abwertung bzw. Nicht-Anerkennung von Forschenden und ihres wissenschaftlichen Wissens erfolgen, wenn letztere als praxisfern betrachtet und ihnen ein praxisrelevanter Problemlösungsbeitrag abgesprochen wird, womit ihr praxisorientierter Gestaltungsanspruch missbilligt wird.

In ko-kreativen Verbundprojekten zwischen Wissenschaft und Praxis bedeutet wechselseitige Anerkennung, die Identität des jeweiligen Gegenübers in beruflicher, projektrollenbezogener und personaler Hinsicht anzuerkennen (vgl. Voswinkel 2023). Dies schließt eine Anerkennung der heterogenen Wissensbestände aus Wissenschaft und Praxis sowie der multiplen Rollen von Forschenden und Praxisakteur:innen als gleichwertig ein. Anerkennung und die damit verbundene Achtungskommunikation bilden relevante Voraussetzungen dafür, dass in kollaborativen Prozessen der Wissenserzeugung eine Dialogorientierung zwischen den Beteiligten entstehen kann.

Die *handlungstheoretische Begründung der Dialogorientierung* im Kontext der transdisziplinären Arbeitsforschung rekurriert auf Björn Gustavsen (1994) als Vertreter der skandinavischen Aktionsforschung. Demnach trägt die Dialogorientierung dazu bei, drei zentrale handlungspraktische Probleme der Arbeitsforschung zu lösen: das Legitimationsproblem, das Problem der methodischen Kontrolle sowie das Problem der Verbreitung guter Lösungsansätze. Gustavsen postuliert, dass diese Probleme durch die methodologische Betonung geregelter direkter Dialoge gelöst werden können. Der Dialog bilde das Kernelement der Forschung wie der praxisorientierten Problemlösung. Damit verbindet sich die Annahme, dass zwischen Sprache und Praxis eine Interdependenz besteht: »Sprache, und damit auch das Verstehen, kann verändert werden, aber nur durch eine im Prinzip wechselseitig voneinander abhängige Entwicklung von Sprache und Praxis, wobei diese Abhängigkeit durch den Dialog vermittelt wird« (Gustavsen 1994: 57).

Das *Legitimationsproblem* betrifft die Frage, wer an kollaborativen Problemlösungsprozessen und deren Zieldefinition zu beteiligen ist und inwiefern

Wertvorstellungen von Beschäftigten Berücksichtigung finden. Dialogformate können die Legitimation von Innovations- und Problemlösungsprozessen begründen, wenn daran alle relevanten Akteursgruppen inklusive verschiedener Beschäftigtengruppen mit ihren lokalen Wissensbeständen und arbeitsbezogenen Interessen beteiligt werden (vgl. Fricke 1997). Zur konstruktiven Lösung des Legitimationsproblems tragen Dialogverfahren bei, wenn sie eine Perspektivenvielfalt von Teilnehmenden an ko-kreativen Prozessen der Wissenserzeugung ermöglichen (vgl. Becke 2013). Das *Problem der methodischen Kontrolle* adressiert die Frage, wie eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigt werden kann, die für die kollaborativen Problemlösungsprozesse relevant sind. Durch Dialogverfahren kann nicht nur das Management- und Expert:innenwissen, sondern auch das lokale Erfahrungs- und Arbeitsprozesswissen von Beschäftigten eingebunden werden, sodass mit höherer Wahrscheinlichkeit die für eine kollaborative Problemanalyse und -lösung relevanten Einflussfaktoren identifiziert werden können. Das *Problem der Verbreitung guter Lösungsansätze* berührt die Frage, wie gewährleistet werden kann, dass sich eine Multiplikation bzw. ein Transfer guter Lösungsansätze tatsächlich realisieren lässt. Auch hier können Dialogverfahren hilfreich sein, indem sie Multiplikator:innen aus Unternehmen oder intermediären Organisationen möglichst frühzeitig einbinden, um Ansätze guter Praxis zu verbreiten.

3. Dialogorientierte Methoden – Zwischen Prozessgestaltung und Erhebung erwerbsbezogener bzw. betrieblicher Lebenswelten

In der transdisziplinär orientierten Arbeitsforschung kommt – wie in Abschnitt 2 verdeutlicht wurde – dem methodologischen Kriterium der Dialogorientierung ein zentraler Stellenwert zu. Dieses Kriterium lässt sich in der Forschungspraxis durch Methoden einlösen, die sowohl der kommunikativen wie der analytischen Aufgabe gerecht werden: Für die kommunikative Aufgabe sind dialogorientierte Methoden der kollaborativen Prozessgestaltung essentiell. Sie zielen darauf ab, anwendungsorientierte Problemlösungen in der Kooperation von Wissenschaft und Praxis hervorzubringen. Hingegen erfordert die analytische Aufgabe der Forschung dialogorientierte Methoden der Feldforschung bzw. der Datenerhebung. Feldforschung bezeichnet »Forschungen darüber, wie Menschen untereinander in ihren verschiedenen Lebenswelten handeln« (Girtler 2001: 14). Feldforschung kann sich auf eine breite Vielfalt sozialer Lebenswelten beziehen; sie schließt erwerbsbezogene

bzw. betriebliche Lebenswelten ein (vgl. Volmerg et al. 1986). Methoden der kollaborativen Prozessgestaltung, wie betriebliche Reallabore, bilden zugleich geregelte Dialogformate. Innerhalb dieses Rahmens können Methoden der Feldforschung, wie Gruppendiskussionsverfahren, angewandt werden.

Im Folgenden werden dialogorientierte Methoden der Prozessgestaltung und der Feldforschung im Kontext der transdisziplinären Arbeitsforschung exemplarisch vorgestellt. Überdies wird erörtert, inwiefern diese Methoden die differenzierungs-, anerkennungs- und handlungstheoretischen Begründungen der Dialogorientierung aufnehmen. Insbesondere ist zu eruieren, inwiefern diese dialogorientierten Methoden vermögen, handlungspraktische Probleme der transdisziplinär orientierten Arbeitsforschung (vgl. Gustavsen 1994) zu adressieren.

3.1 Dialogorientierte Methoden kollaborativer Prozessgestaltung

Dialogorientierte Methoden der kollaborativen Prozessgestaltung und -moderation weisen eine breite Vielfalt auf, wie Reallabore oder Survey-Feedback-Workshops (vgl. Gustavsen 1994; French/Bell 1990; Defila/Di Giulio 2018; Selle 2022). Je nach Projektphase der transdisziplinären Kollaboration können unterschiedliche dialogorientierte Methoden der Prozessgestaltung und -moderation eingesetzt werden, wie Auftaktworkshops und die Bildung eines koordinierenden Steuerkreises in der Auftakt- und Orientierungsphase oder Survey-Feedback-Workshops im Rahmen problembezogener Bestandsaufnahmen (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011: 391ff.). Im Folgenden werden drei dialogorientierte Methoden der kollaborativen Prozessgestaltung und -moderation exemplarisch skizziert (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011):

Die *verfahrensorientierte Methode des geschützten Dialograumes* wird primär in der Phase der Problemanalyse eingesetzt. Bei *geschützten Dialogräumen* handelt es sich um Workshops mit Teilnehmenden relativ homogener Tätigkeitsgruppen, wie mittlere Führungskräfte oder Pflegehelfer:innen, oder aber Mitglieder interprofessioneller Teams, die im Arbeitsalltag kooperieren (z.B. Projektteams in der agilen Softwareentwicklung). Die geschützten Dialogräume werden von den Forschenden als externe Teilnehmende moderiert, wobei letztere auf gruppenbezogene Moderationstechniken zurückgreifen. Im Rahmen geschützter Dialogräume tauschen sich die Beteiligten untereinander z.B. über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Vorstellungen von ›guter Arbeit‹ aus. Hier können sie auch ›heikle Themen‹, wie psychosoziale Arbeitsbelastungen, im geschützten Rahmen ansprechen, da die Beteiligten unter sich bleiben. Ge-

geschützte Dialogräume konstituieren einen Vertrauensraum, der den Teilnehmenden ein hohes Maß an psychologischer Sicherheit bietet (vgl. Edmondson 2020). Hierbei können die Teilnehmenden selbst entscheiden, welche Ergebnisse als betriebsöffentlich relevant in den weiteren Dialogprozess eingebracht werden. Die Forschenden erstellen und konsentieren in Abstimmung mit den Beteiligten ein Protokoll, das die freigegebenen Dialogergebnisse enthält (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011).

Die Methode des geschützten Dialograumes trägt der Anerkennung unterschiedlicher Tätigkeitsgruppen in kollaborativen Prozessen der Wissenszeugung Rechnung, da sie Beschäftigtengruppen mit ihren spezifischen arbeitsbezogenen Perspektiven und Wissensbeständen in Problemlösungsprozesse einbezieht und ihnen ermöglicht, ein gemeinsames Problemverständnis bzw. eine miteinander geteilte Situationsdefinition zu entwickeln.

Die durch die Forschenden moderierte *hierarchieübergreifende Dialogkonferenz* bezieht sich auf die Phase der Entwicklung und Konsentierung problem-lösungsorientierter Maßnahmen. Daran beteiligt sind neben Führungskräften verschiedener Hierarchieebenen und betrieblichen Interessenvertreter:innen auch Delegierte der Beschäftigten aus den geschützten Dialogräumen. Auf der Dialogkonferenz werden die perspektivengebundenen Problemanalysen von Beschäftigten und Führungskräften sowie die daraus abgeleiteten Verbesserungsideen hierarchieübergreifend zur Diskussion gestellt und gemeinsam beraten. Die Entscheidungsfindung orientiert sich am Konsensprinzip, wonach nur jene Vorschläge weiterverfolgt und experimentell erprobt werden, zu denen Einvernehmen erzielt wurde. Die Ablehnung eingebrachter Problemlösungsideen ist stets zu begründen, sodass ein hohes Maß an Transparenz über Entscheidungsgrundlagen der beteiligten Akteur:innen und ihrer Interessen hergestellt wird. Die Dialogkonferenz ermöglicht überdies, wechselseitige Erwartungen und Vorannahmen, welche die Beteiligten hegen, im unmittelbaren Austausch zu überprüfen, sodass hierarchieübergreifende Lernprozesse ermöglicht werden. Auf Basis der konsentierten Vorschläge wird ein gemeinsamer Aktionsplan mit Prioritäten bzw. zu erledigenden Aufgaben, Verantwortlichkeiten, zeitlichen Fristen und Formaten für die Erprobungsphase erstellt (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011).

Die Methode der Dialogkonferenz ermöglicht eine Beteiligung von Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen an der Konsentierung von Problemlösungsvorhaben. Sie leistet damit einen Beitrag dazu, das Legitimationsproblem transdisziplinärer Arbeitsforschung zu lösen. Zugleich adressiert diese Methode der Prozessmoderation das Problem der metho-

dischen Kontrolle, da über die Einbeziehung von Beschäftigtenperspektiven auch ihre lokalen Wissensbestände als Quelle der Problemdefinition und der Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen berücksichtigt werden.

An die Dialogkonferenz schließt die verfahrensorientierte *Methode des betrieblichen Experimentierfelds* an, die eine zeitlich befristete Erprobung von Gestaltungslösungen und eine formative Evaluierung konsentierter Maßnahmen durch Forschende vorsieht. Diese Methode ermöglicht den Beteiligten erfahrungsbasierte Lernprozesse aufgrund der iterativen Erprobung und Weiterentwicklung von Maßnahmen durch einen in der Regel hierarchie- und oft auch tätigkeitsgruppenübergreifend zusammengesetzten Kreis von Beteiligten. Ein Beispiel bildet das Experimentierfeld zur fahrzeugbezogenen Auftragsdisposition, bei der Reparaturarbeiten an defekten Schienenfahrzeugen gewerkeübergreifend zu koordinieren waren. Während diese Koordinationsfunktion zuvor durch die Meisterebene erfolgte, sah das Experimentierfeld zunächst vor, dass die Beschäftigten die Auftragsdisposition in Eigenregie erprobten. Bei der formativen Evaluierung dieser Maßnahme wurde jedoch deutlich, dass zeitbezogene Koordinationskonflikte zwischen den Beschäftigten unterschiedlicher Gewerke entstanden, die eine ›Auftragsdisposition von unten‹ erschwerten. Daraufhin entschieden sich die Beteiligten für ein adaptiertes Experiment, wonach zunächst eine tägliche gewerkeübergreifende Grobplanung von Aufträgen unter Moderation des Meisters erfolgte, an die sich dann eine dezentrale Feinplanung durch Beschäftigte verschiedener Gewerke anschloss. Diese experimentelle Lösung traf auf eine positive Resonanz der Beteiligten und wurde nach einer Übergangsphase als neues Verfahren der Auftragsdisposition verankert.

Die prozessorientierte Methode des betrieblichen Experimentierfelds ermöglicht kollektive erfahrungsbasierte Lernprozesse zwischen unterschiedlichen Akteursgruppen der Praxis sowie zwischen Praxis und Wissenschaft. Realexperimente bilden hierbei gemeinsame Grenzobjekte.

Längerfristig orientierte Kollaborationsprozesse, wie die FuE-Projekte der BMBF-geförderten Arbeitsforschung, erfordern, interpersonales Vertrauen zwischen den Beteiligten sowie systemisches Vertrauen – je nach Perspektive – in das Wissenschaftssystem und dessen Vertreter:innen oder in Organisationen der Praxisakteur:innen – zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Vertrauensentwicklung erweist sich in transdisziplinär orientierten Forschungsprozessen als ein zentrales praxisorientiertes wie wissenschaftliches Gütekriterium. Sie kann durch moderierte Prozesse gemeinsamer Problem- und Zieldefinitionen und der Verständigung auf Regeln einer gu-

ten transdisziplinären Kollaboration in Verbundprojekten, die Verfahren der konstruktiven Konfliktbearbeitung einschließt, gefördert werden (vgl. Fückler 2024). Darüber hinaus bilden für die reziproke Vertrauensentwicklung eine transparente und reflexive, d.h. lernorientierte Prozessgestaltung, die Freiwilligkeit der Beteiligung sowie die Generierung von sinnhaft erlebten Problemlösungen wichtige Voraussetzungen (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011).

3.2 Dialogorientierte Methoden der Feldforschung

Dialogorientierte Methoden der (qualitativen) Feldforschung ermöglichen Forschenden einen direkten Zugang zu betrieblichen bzw. erwerbsbezogenen Lebenswelten sowie zum arbeitsprozessbezogenen Orientierungs- und Gestaltungswissen von Führungskräften und Beschäftigten und zu den arbeitsbezogenen Erlebnisperspektiven unterschiedlicher Tätigkeitsgruppen (vgl. Volmerg et al. 1986; Senghaas-Knobloch/Dohms 1997). Darüber hinaus bilden diese Methoden eine Grundlage dafür, die Genese von Problemdefinitionen, Handlungsperspektiven unterschiedlicher Akteur:innen sowie Aushandlungsprozesse zwischen den Beteiligten an kollaborativen Prozessen der Wissenserzeugung zu erheben.

Dialogorientierte Methoden der Feldforschung können sich auf ein relativ breites Repertoire erstrecken. Auf der einen Seite des Spektrums befinden sich qualitative Erhebungsmethoden, die an klassische Methoden, wie Fokusgruppen oder Gruppendiskussionen, anschließen, diese aber weiterentwickeln, indem ihr kommunikativer Charakter verstärkt wird. Ein Beispiel bildet ein Gruppendiskussionsverfahren, das den Teilnehmenden durch eine zentrale offene Leitfrage Raum für Assoziationen bietet (z.B.: ›Was heißt gute Arbeit für mich?‹) sowie mit einer kollektiven Reflexionsphase abschließt. Hierbei tauschen sich die Teilnehmenden über zentrale und weitere aus ihrer Perspektive relevante Aspekte ihrer Diskussion aus und visualisieren ihr Ergebnis in einem Bildprotokoll als kommunikative Gewichtung und Validierung der Diskussion durch die Teilnehmenden (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011; Senghaas-Knobloch/Dohms 1997). Solche um eine kollektive Reflexion erweiterte Gruppendiskussionsverfahren eignen sich dazu, unterschiedliche Perspektiven und Ansprüche betrieblicher Akteure an praxisorientierte Problemlösungen, damit verbundene sozio-emotionalen Befindlichkeiten und Ängste sowie Prozesse der kollektiven Urteilsbildung und Bewertung von (al-

ternativen) Praxislösungen zu erheben (vgl. Becke/Senghaas-Knobloch 2011). Sie lassen sich beispielsweise gut in geschützte Dialogräume integrieren.

Auf der anderen Seite des Spektrums befinden sich dialogorientierte Erhebungsmethoden, die in disziplinär bzw. interdisziplinär geprägten Forschungsdesigns kaum verwendet werden, da sie nicht zum etablierten Methodenkanon zählen (Defila/Di Giulio 2018: 45). Hierbei werden unterschiedliche Dialogmethoden bzw. gruppenbezogene Moderations- und Kreativverfahren oder Methoden der performativen Sozialforschung (vgl. Mey 2020) eingesetzt bzw. kontext- und zielgruppenspezifisch angepasst oder neu entwickelt (vgl. Senghaas-Knobloch/Dohms 1997; Defila/Di Giulio 2018). Beispiele hierfür bilden Methoden der visualisierten Diskussionsführung (vgl. Kühl 2002), Rollenspiele (vgl. Nagler 2002) oder das Körperbild als dialogorientierte Methode zur tätigkeitsgruppenbezogenen Anamnese von psycho-physischen Arbeitsbelastungen (vgl. Volmerg et al. 1986).

In kollaborativen FuE-Prozessen unterscheiden sich tendenziell die Beteiligungsbereitschaften, -kompetenzen und -voraussetzungen von Praxisbeteiligten sowie ihre kommunikativen Kompetenzen. Dies stellt die Arbeitsforschung vor die Herausforderung, Methoden der Feldforschung zielgruppenspezifisch auszurichten bzw. zu entwickeln. Dialogorientierte Erhebungsmethoden, die sich in stärkerem Maße an der betrieblichen Lebenswelt und tätigkeitsgruppenbezogenen Arbeitskulturen orientieren (z.B. durch den verstärkten Einsatz visueller Methoden, wie das Körperbild), sind eher in der Lage, die Perspektiven etwa von an- und ungelerten Beschäftigtengruppen auf ihre Erwerbsarbeit zu erheben (vgl. Funke et al. 2025). Sie beinhalten aufgrund ihres kontext- und tätigkeitsgruppensensiblen Zugangs zu solchen Beschäftigtengruppen Nutzenpotenziale für den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt.

Solche niedrigschwelligen Erhebungsmethoden unterstützen insbesondere Erwerbspersonen und Beschäftigtengruppen, die bisher in der aktiven Beteiligung an der Arbeits- und Technikgestaltung kaum geübt sind oder denen solche Beteiligungsoptionen vorenthalten wurden. Sie ermöglichen ihnen, Kompetenzen zur Reflexion und Mitgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu entwickeln, eigene Positionen zu klären sowie sich mit anderen Beteiligten inhaltlich auseinanderzusetzen. Dialogorientierte Erhebungsmethoden erhalten hierbei die Funktion eines Enabling bzw. Empowerments von Praxisakteur:innen, wenn sie sich Partizipationskompetenzen in moderierten Dialogprozessen aneignen und ihre Selbstwirksamkeit durch die

Mitgestaltung von Arbeitsprozessen erleben können (vgl. Greifenstein et al. 1990; Spreitzer 2008).

Dialogorientierte Methoden der Feldforschung weisen spezifische Grenzen auf, da sie sich auf die Erhebung sprachlich gerahmter Kommunikationssituationen richten. Andere für die transdisziplinär orientierte Arbeitsforschung relevante Typen von Informationen lassen sich damit nicht erheben (vgl. Zelditch 1993). In solchen Fällen bedarf es einer Methodentriangulation (vgl. Flick 2012), um reziproke blinde Flecken einzelner Methoden durch eine Kombination unterschiedlicher Methoden aufzuhellen und auszugleichen. So können bildhafte Methoden nicht-verbalisierte Relevanzstrukturen gruppenbezogener Diskussionsprozesse zutage fördern, während die teilnehmende Beobachtung von Arbeitsprozessen durch Forschende ermöglicht, Praktiken und Routinen des Arbeitshandelns zu erschließen (vgl. Bachmann 2009). Vor allem weitgehend habitualisierte Routinen werden Praxisakteur:innen in dialogorientierten Erhebungsverfahren kaum thematisieren, da sie ihnen als unhinterfragte alltägliche Selbstverständlichkeiten erscheinen. Beobachtungsinterviews im Anschluss an die teilnehmende Beobachtung von Arbeitsprozessen (vgl. Kuhlmann 2009) eröffnen Forschenden ein vertieftes Verständnis von Kooperationspraxen und Arbeitsroutinen von Praxisakteur:innen, da sie letztere dazu anregen, ihre Routinen und Praktiken im Dialog zu reflektieren.

4. Spannungsfelder der Dialogorientierung

Die Dialogorientierung erweist sich aus der Perspektive der Forschenden als ein überaus voraussetzungs- und anspruchsvolles methodologisches Kernprinzip transdisziplinärer Arbeitsforschung – sowohl im Hinblick auf die Anwendung von Methoden als auch in Bezug auf die vielfältigen Rollen- und Kompetenzanforderungen, mit denen sich Forschende in praxisorientierten Kollaborationsprozessen konfrontiert sehen. Die Dialogorientierung bringt potenzielle Spannungsfelder hervor, wenn differente Erwartungen zwischen den Beteiligten an transdisziplinären Forschungsvorhaben in Erwartungskonflikte münden. Letztere können in kollaborativen FuE-Prozessen latent bleiben, d.h. weiter schwelen, ohne offen artikuliert und bearbeitet zu werden, allerdings auch mehr oder weniger disruptiv oder eskalierend verlaufen. In beiden Fällen besteht die Gefahr, dass die Entwicklung bzw. Aufrechterhaltung

sozialen Vertrauens infragegestellt wird. Im Folgenden werden zwei besonders relevante Spannungsfelder der Dialogorientierung fokussiert.

Das Spannungsfeld zwischen transdisziplinärem Engagement und wissenschaftlicher Distanzierung In Verbundprojekten der transdisziplinär orientierten Arbeitsforschung werden Forschende in Praxisfeldern und seitens der Förderinstitution mit Erwartungen an die Praktikanz der Forschung (vgl. Pongratz/Birken 2015) konfrontiert, d.h. essentielle Beiträge zu praxisorientierten Problemlösungen zu leisten. Damit verbunden sind praxisfeldbezogene Erwartungen an Forschende, die Prozessmoderation und -gestaltung sowie die Forschungspraktiken soweit wie möglich an die Praxis zu adaptieren, etwa in möglichst kurzfristiger Perspektive Problemlösungen kollaborativ zu erzeugen und die Forschung konsequent auf die Lösung von Praxisproblemen auszurichten. Gefragt ist also ein hohes praxisorientiertes Engagement der Arbeitsforschung. Diese Praxiserwartungen können aufseiten der Forschenden Rollenkonflikte evozieren, da Forschende nicht nur im Dialog mit dem Praxisfeld stehen, sondern zugleich ihre Forschungsergebnisse in den Dialog mit ihrer jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin einzubringen haben, um die Frage des wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritts ihrer Forschung beantworten zu können (Selle 2022: 12f.). Transdisziplinär orientierte Verbundprojekte sehen allerdings kaum hinreichende Ressourcen für eine innerwissenschaftliche Forschung auf Basis einer feldbezogenen Distanznahme bzw. für einen Wissenstransfer von der Praxis in die Wissenschaft während der Projektlaufzeit vor (vgl. Nuske et al. 2025). Diese unterschiedlichen Rollenerwartungen zu balancieren, erfolgt im Forschungsprozess oft in Gestalt interessierter Selbstgefährdung (vgl. Peters 2011), d.h. durch eine selbstinduzierte Arbeitsintensivierung und -extensivierung der Forschenden, um Ansprüche an innerwissenschaftliche Analysen und wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt einlösen zu können. Hinzu kommt, dass die dialogorientierte und quasi sozial-experimentelle Forschung in transdisziplinären Verbänden häufig in Widerspruch gerät zu disziplinär geprägten methodischen Ansprüchen an die Generalisierbarkeit von Forschungsergebnissen (vgl. Selle 2022).

Eine weitere Facette dieses Spannungsfelds zwischen Engagement und Distanzierung (vgl. Elias 1990) bezieht sich auf die intensive dialogorientierte und kontinuierliche Kooperation mit Praxisakteur:innen, welche im Vergleich zu disziplinären Forschungsstrategien eine erhöhte Gefahr des ›going native‹ aufseiten der Forschenden birgt (vgl. Ernst 2010). ›Going native‹ bezeichnet »den Prozess der Anpassung des Forschers an das Erforschte ...

mit der für die wissenschaftliche Disziplin einhergehenden problematischen Konsequenz des Verlusts von Distanz und Objektivität« (Hamann/Kießling 2017: 25). Dieser oft schleichende Prozess mündet in eine hohe Identifikation der Forschenden mit praxisorientierten Gestaltungsvorhaben sowie mit dem Praxissystem und der weitgehenden Übernahme der Handlungsperspektiven von Praxispartner:innen – bei gleichzeitigem Verlust an analytisch-reflexiver Distanzierungsfähigkeit. Hierbei orientiert sich Forschung überwiegend an Kriterien der Praxis, während tendenziell davon Abstand genommen wird, eine eigene, disziplinär orientierte Forschungsagenda (weiter) zu verfolgen. Prozessdynamiken des ›going native‹ kann vorgebeugt werden, wenn ein systematischer Wechsel zwischen Phasen intensiver Kollaboration von Forschung und Praxis sowie Phasen disziplinär orientierter Analyse und Reflexion erfolgt.

Das Spannungsfeld zwischen der Neutralität der Forschung und ihrer sozialen Verstrickung Die relativ intensive und mehrjährige projektförmige Kollaboration zwischen Arbeitsforschung und Praxis verdeutlicht, dass solche Kooperationen neben einer konzeptionell-analytischen und einer konstruktiv-gestaltungsorientierten bzw. experimentellen auch eine relationale Dimension beinhalten (vgl. Bradbury 2022). Letztere bezieht sich auf die Frage, wie produktive, lernorientierte Kooperationsbeziehungen zwischen Wissenschaft und Praxis entwickelt und aufrechterhalten werden können. Die relationale Dimension rekurriert darauf, dass sich zwischen den wechselseitig aufeinander angewiesenen Beteiligten Akteursfigurationen, d.h. interdependente Verflechtungszusammenhänge mit spezifischen Interaktionsdynamiken, herausbilden (vgl. Elias 1993), die konsens- und vertrauensbasiert, aber auch konflikthaft verlaufen können und in denen sich Machtasymmetrien zwischen den Beteiligten widerspiegeln (vgl. Evers 2018; Elias 1993). Erwartungskonflikte können sich auf der interdisziplinären Ebene beispielsweise zwischen Forschungsteams mit unterschiedlichen disziplinären und methodologischen Grundorientierungen herausbilden. Konfliktzonen zwischen Wissenschaft und Praxis bilden Erwartungsdifferenzen hinsichtlich der Praktikanz bzw. der praxisorientierten Gestaltungsrelevanz von Forschung sowie unterschiedlicher Temporalitätsvorstellungen. So orientieren sich Praxisakteure tendenziell an der möglichst kurzfristigen Realisierung innovativer Praxislösungen, während Forschungsteams häufig mehr Zeit für eine fundierte Analyse als Basis für anschließende kollaborative Entwicklungsprozesse reklamieren.

Überdies impliziert eine dialogorientierte kollaborative Forschungspraxis, dass die Arbeitsforschung direkt und indirekt in Unternehmen interveniert. Sie wird daher zumindest temporär zu einem Akteur innerbetrieblicher Handlungskonstellationen, der darauf angewiesen ist, auf unterschiedlichen organisatorischen Entscheidungs- und Handlungsebenen Verbündete für die praxisorientierte Forschung zu finden, damit aber auch nolens volens in arbeits- und mikropolitische Spiele und Aushandlungsprozesse hineingezogen wird (vgl. Sterie et al. 2023), die auch gegen Forschungsanliegen gerichtet sein können. Diese Problematik lässt sich an folgendem Beispiel aus meiner Forschungspraxis illustrieren: In einem Verbundprojekt zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von IT-Dienstleistungsarbeit versuchte der Inhaber eines kleineren IT-Dienstleisters die Kontrolle über die im FuE-Projekt vereinbarten partizipativen Entwicklungsprozesse an sich zu ziehen, da er hierdurch seine Führungspraxis bedroht sah. Der Inhaber pflegte spontan und unabgestimmt in IT-Entwicklungsprojekte von Mitarbeitenden zu intervenieren. Die Mitarbeitenden erlebten diese Interventionen als psychisch belastende Arbeitsunterbrechungen und Verunsicherung ihrer Handlungsfähigkeit. Das Forschungsteam trat daraufhin in einen Klärungsprozess mit dem Inhaber ein, um das zu Projektbeginn konsentrierte Beteiligungsverfahren weiterhin aufrechterhalten zu können. Dabei sah sich das Forschungsteam mit Vorwürfen des Inhabers konfrontiert, die allparteiliche Position verlassen zu haben und als ›hidden agenda‹ die Bildung eines Betriebsrats im Unternehmen zu verfolgen. Dies erforderte seitens der Forschenden ein hohes Maß an Differenzverträglichkeit sowie Überzeugungs- und Berichtigungsarbeit (vgl. Strauss et al. 1980), um zu verdeutlichen, dass vereinbarte Spielregeln einzuhalten sind, um die Beteiligungsbereitschaft und -motivation der Beschäftigten nicht zu gefährden.

Forschende nehmen im Rahmen transdisziplinärer Prozesse der dialogorientierten Wissenserzeugung Aufgaben der Prozessmoderation und -organisation sowie der Verbundkoordination wahr. Mit diesen Aufgaben sind Rollenerwartungen an die Neutralität im Sinne der übergreifenden Allparteilichkeit der Forschung in Relation zu Partner:innen aus der Praxis, intermediären Kontexten (z.B. Verbänden) und anderen beteiligten Wissenschaftsdisziplinen sowie auch an die Dienstleistungsorientierung der Verbundkoordination verbunden. Mit diesen Aufgaben korrespondiert ein hohes Maß an Komplexität und sozialer Prozessdynamik, die an Forschende in diesen Koordinations- und Prozessmoderationsrollen hohe Anforderungen an den Umgang mit Unwägbarkeiten, die Erwartungskoordination und zuweilen auch an die Kon-

fliktregulation stellen. Die Förderinstitution des BMBF bzw. des BMFT unter-schätzt tendenziell diese komplexen Rollenanforderungen an Forschende in Koordinations- und Moderationsfunktionen, da hierfür nur relativ knapp bemessene Ressourcen beantragt werden können (vgl. Fuß et al. 2024).

Aufseiten der Forschung wird hingegen mit Blick auf die Dialogorien-tierung die interessenpolitische Dimension der kollaborativen Wissens-erzeugung öfters unterschätzt. Die Neutralitätsposition der Forschung wird herausgefordert, wenn Forschende bzw. ihre multiplen Rollen in transdiszi-plinärer Forschung selbst Gegenstand interessenpolitischer Ausein-ander-setzungen und Aushandlung werden (vgl. Kristensen 2021). Dies ist etwa der Fall, wenn die Verbundkoordination mit überbordenden Erwartungen an Serviceorientierung und Koordinationsarbeit konfrontiert wird – bei hier-für sehr begrenzt verfügbaren Ressourcen. Neutralität bzw. Allparteilichkeit der Forschung bildet daher eher eine Grundhaltung als eine fest umrissene Position von Forschung in transdisziplinären Kollaborationen; sie gründet in einem Selbstverständnis von Forschenden, das sich der interessenpolitischen Dimension von Aufgaben der Prozessmoderation und Verbundkoordination bewusst ist und auch die eigenen substanziellen Forschungsinteressen im Blick behält.

Die konstruktive Bearbeitung von Kollaborationskonflikten bildet eine un-abweisbare Herausforderung für die daran Beteiligten und insbesondere für Forschende, die übergreifende Aufgaben der Verbundkoordination und Pro-zessmoderation ausüben. Sie stellen an die Beteiligten hohe Kompetenzanfor-derungen an Differenzverträglichkeit (vgl. Nolten/Obermeyer 2021) und Refle-xionsfähigkeit mit Blick auf die eigenen Handlungsperspektiven und die eige-ne Verstrickung in Konfliktdynamiken sowie an die Fähigkeit zur reflexiven Perspektivenübernahme. Diese Kompetenzen können bei den Beteiligten je-doch nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden. So werden in der disziplinär orientierten akademischen Aus- und Weiterbildung Kompetenzen transdiszi-plinärer Kollaboration und Prozessmoderation sowie der konstruktiven Kon-fliktbearbeitung kaum vermittelt. In der Regel erfolgt eine erfahrungsbasier-te, mehr oder wenige gelungene Aneignung dieser Kompetenzen im Prozess der Ausübung von Aufgaben der Prozessmoderation und Verbundkoordinati-on bzw. der inter- und transdisziplinären Kollaboration.

Wenn solche Kompetenzen bzw. institutionelle Voraussetzungen, wie Weiterbildungsangebote und Projektressourcen, nicht oder nur unzureichend vorhanden sind, besteht die Gefahr einer psychosozialen Überforderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung von Forschenden (z.B. Burnout) durch die

komplexen Interaktions- und Koordinationsdynamiken in transdisziplinären Verbänden. Dies berührt die bisher im Kontext der transdisziplinären Arbeitsforschung weitgehend ausgeblendete Frage der psychosozialen Vulnerabilität von Forschenden. In forschungsethischer Hinsicht richtet sich bisher das Augenmerk vor allem auf vulnerable Personengruppen aus Praxisfeldern, deren potenzielle Beeinträchtigung im Forschungsprozess vermieden werden soll (vgl. Schroeder et al. 2024), wie demenziell erkrankte Patient:innen. Erst in jüngster Zeit wird der psychosozialen Vulnerabilität von Forschenden in transdisziplinären Kollaborationskontexten bzw. bei qualitativer Forschung allmählich mehr Aufmerksamkeit gewidmet (vgl. Clift et al. 2023; Woods et al. 2022). Psychosoziale Gesundheitsrisiken aufseiten von Forschenden sind etwa verbunden mit der Konfrontation und Bearbeitung von Konflikten in transdisziplinär orientierten Verbundprojekten, multiplen Rollenanforderungen und vielfältigen emotionalen Anforderungen im Rahmen der projektbezogenen Koordinationsarbeit sowie der qualitativen Erhebungen. So sehen sich Forschende in Interviewsituationen mit unvorhergesehenen Anforderungen an Emotions- bzw. Gefühlsarbeit konfrontiert, wenn Praxisakteur:innen von traumatischen Erfahrungen, wie erlebte Gewaltanwendung im Arbeitsprozess, berichten (vgl. Sterie et al. 2023; Woods et al. 2022).

5. Fazit und Ausblick

In diesem Beitrag wurde die Dialogorientierung als zentrales methodologisches Prinzip für die transdisziplinäre Arbeitsforschung begründet. Überdies wurde herausgearbeitet, dass Dialogorientierung sowohl für die Prozessmoderation und -gestaltung kollaborativer Wissenserzeugung zwischen Arbeitsforschung und Praxis als auch für die Anwendung qualitativer Methoden der Feldforschung von essentieller Bedeutung ist. Die Dialogorientierung verbindet die kommunikative mit der analytischen Aufgabe transdisziplinärer Arbeitsforschung.

Allerdings erweist sich die Dialogorientierung im Rahmen der kollaborativen Prozessgestaltung wie bei der Anwendung qualitativer Erhebungsmethoden als ein besonders voraussetzungs- und anforderungsvolles Kernprinzip, das vor allem zwei Spannungsfelder evoziert: Erstens begründet sie ein Spannungsfeld zwischen dem Engagement für die Entwicklung praxisorientierter Gestaltungslösungen und feldbezogener Distanzierung, um den nach der innerwissenschaftlichen Logik erwarteten wissenschaftlichen Erkenntnis-

fortschritt zu befördern. Zweitens impliziert die Aufgabe der dialogorientierten Koordination und Gestaltung kollaborativer Prozesse der Wissenserzeugung, dass Forschende nolens volens in verbundprojekt- bzw. praxisfeldbezogene oder betriebliche Handlungskonstellationen involviert sind. Der Anspruch an die Neutralität oder Allparteilichkeit von Forschung gerät damit in Widerspruch zur möglichen eigenen Verstrickung in Konfliktdynamiken und z.T. auch der interessenpolitischen Positionierung. Daraus können sich Probleme für eine verbundprojektbezogene Entwicklung und Aufrechterhaltung sozialen Vertrauens als Grundlage für gelingende Prozesse der kollaborativen Wissensproduktion ergeben.

Dialogorientierte Arbeitsforschung in transdisziplinären Kooperationskontexten steht aktuell wie perspektivisch vor der Herausforderung, die psychosoziale Vulnerabilität von Forschenden stärker zu adressieren. Ansatzpunkte hierfür bilden etwa die Entwicklung von Angeboten der Kompetenzentwicklung für transdisziplinäre und dialogorientierte Forschung. Hochschulen sollten solche kompetenz- wie gesundheitsorientierten Angebote verstärkt für die akademische Aus- und Weiterbildung entwickeln. Im Bereich der Förderung transdisziplinärer Forschung sind die vielfältigen dialogorientierten Anforderungen an Forschende explizit zu berücksichtigen. Grundlage hierfür wäre erstens eine deutlich verbesserte Ressourcenausstattung von transdisziplinär orientierten Verbundprojekten für die Aufgaben der Gestaltung, Moderation und Koordination kollaborativer Prozesse der Wissenserzeugung. Zweitens wären seitens der Förderinstitutionen Ressourcen für eine externe Supervision kollaborativer Forschungs- und Entwicklungsprozesse bereitzustellen und einzuplanen, die Akteur:innen aus Wissenschaft und Praxis befähigen, ihre Kooperationserfahrungen und -praxen lernorientiert zu reflektieren und zu gestalten. Schließlich erhält die Forschungsförderung eine Schlüsselbedeutung dafür, ein bidirektionales Verständnis des Wissenstransfers von Forschung in die Praxis und umgekehrt zu entwickeln. Dies würde beinhalten, mehr zeitliche Ressourcen für die analytische Aufgabe der Arbeitsforschung vorzusehen, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu generieren. Dies hat aufseiten der Hochschulen eine wichtige korrespondierende Voraussetzung, nämlich transdisziplinäre Forschung als gleichrangigen Forschungsmodus zu disziplinärer bzw. interdisziplinärer Forschung strukturell und in wissenschaftlichen Reputationssystemen anzuerkennen.

Literatur

- Bachmann, Götz (2009): »Teilnehmende Beobachtung«, in: Stefan Kühl/Petra Strodtolz/Andreas Taffertshofer (Hg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 248–271.
- Ballreich, Rudi (2012): »Dialogansätze und Mediationsforschung«, in: Dominic Busch/Claude-Hélène Mayer (Hg.), *Mediation erforschen. Fragen – Forschungsmethoden – Ziele*, Wiesbaden: Springer, S. 223–245.
- Becke, Guido (2013): »Veränderungen achtsam gestalten«, in: Guido Becke/Miriam Behrens/Peter Bleses/Sylke Meyerhuber/Sandra Schmidt (Hg.), *Organisationale Achtsamkeit. Veränderungen nachhaltig gestalten*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 7–34.
- Becke, Guido/Senghaas-Knobloch, Eva (2011): »Dialogorientierte Praxisforschung in organisatorischen Veränderungsprozessen«, in: Christina Meyn et al. (Hg.), *Arbeitssituationsanalyse 2*, Wiesbaden: Springer Verlag, S. 383–405.
- Beckert, Jens (2024): *Verkaufte Zukunft. Warum der Kampf gegen den Klimawandel zu scheitern droht*, Berlin: Suhrkamp.
- Bohm, David (1996): *On Dialogue*, London, New York: Routledge.
- Bradbury, Hilary (2022): *How to do Action Research for Transformations at a Time of Eco-Social Crisis*, Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.
- Bröcher, Joachim (2021): *Anders lernen, arbeiten und leben. Für eine Transformation von Pädagogik und Gesellschaft*, Bielefeld: transcript.
- Clift, Bryan C./Batle, Ioannis Costas/Banks, Kia/Rodohan, Josie/Bekker, Sheree/Chudzikowski, Katharina (2023): »Introduction – The Relevance and Importance of Researcher Vulnerability in Qualitative Research«, in: Bryan C. Clift et al. (Hg.), *Qualitative Researcher Vulnerability. Negotiating, Experiencing and Embracing*, London, New York: Routledge, S. 1–23.
- Defila, Rico/Di Giulio, Antonietta (2018): »Reallabore als Quelle für die Methodik transdisziplinären und transformativen Forschens – eine Einführung«, in: Rico Defila/Antonietta Di Giulio (Hg.), *Transdisziplinär und transformativ forschen*, Wiesbaden: Springer VS, S. 10–35.
- Edmondson, Amy C. (2020): *Die angstfreie Organisation. Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen*, München: Vahlen.
- Elias, Norbert (1990): *Engagement und Distanzierung. Arbeiten zur Wissenssoziologie I*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Elias, Norbert (1993): Was ist Soziologie?, Weinheim und München: Juventa.
- Ernst, Stefanie (2010): Prozessorientierte Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung. Eine Einführung, Wiesbaden: VS Verlag.
- Evers, Janina (2018): Vertrauen und Wandel sozialer Dienstleistungsorganisationen. Eine figurationssoziologische Analyse, Wiesbaden: Springer VS.
- Flick, Uwe (2012): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Reinbek bei Hamburg: rororo.
- French, Wendell L./Bell jr., Cecil H. (1990): Organisationsentwicklung, Bern und Stuttgart: Verlag Paul Haupt/UTB.
- Fricke, Werner (1997): »Die konstruktive Aufgabe der Sozialwissenschaften«, in: Hellmuth Lange/Eva Senghaas-Knobloch (Hg.), Konstruktive Sozialwissenschaft. Herausforderung Arbeit, Technik, Organisation, Münster: Lit-Verlag, S. 13–26.
- Fücker, Sonja (2024): »Jeder arbeitet in seiner Blase«. Konflikte und Konfliktmanagement im Wissenschaft-Praxis-Transfer, Frankfurt a.M.: Wolfgang Metzner Verlag.
- Funke, Jasmin/Freund, Philipp/Becke, Guido (2025): »Psychische Gesundheit und Einfacherarbeit: Herausforderungen und Gestaltungsansätze in der stationären Langzeitpflege«, in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hg.), Arbeit 5.0: Menschzentrierte Innovationen für die Zukunft der Arbeit. Frühjahrskongress 2025 in Aachen, Sankt Augustin: GfA-Press.
- Fuß, Aline/Nuske, Jessica/Becke, Guido/Bleses, Peter/Friemer, Andreas (2024): Entwicklungslinien des Wissenstransfers in der BMBF-geförderten Arbeitsforschung von 1990–2020 (= Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, Band 41), Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.
- Girtler, Roland (2001): Methoden der Feldforschung, Wien, Köln, Weimar: Böhlau/UTB.
- Greifenstein, Ralph/Jansen, Peter/Kißler, Leo (1990): »Partizipationskompetenz und technisch-organisatorische Innovation. Ergebnisse dreier Fallstudien«, in: Leo Kißler (Hg.), Partizipation und Kompetenz. Beiträge aus der empirischen Forschung, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 15–54.
- Grunwald, Armin/Schäfer, Martina/Bergmann, Matthias (2020): »Neue Formate transdisziplinärer Forschung. Ausdifferenzierte Brücken zwischen Wissenschaft und Praxis«, in: GAIA 29(2), S. 106–114.
- Gustavsen, Björn (1994): Dialog und Entwicklung. Kommunikationstheorie, Aktionsforschung und Strukturreform in der Arbeitswelt, Berlin: Edition Sigma.

- Hamann, Christof/Kißling, Magdalena (2017): »Going native«, in: Dirk Gött-sche/Axel Dunker/Gabriele Dürbeck (Hg.), *Handbuch Postkolonialismus und Literatur*, Stuttgart: J. B. Metzler, S. 149–153.
- Hartkemeyer, Martina/Hartkemeyer, Johannes F./Dhority, L. Freeman (1998): *Miteinander Denken. Das Geheimnis des Dialogs*, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (2000): »Für eine Anerkennungssozio-logie der Arbeit. Einleitende Überlegungen«, in: Ursula Holtgrewe/Stephan Voswinkel/Gabriele Wagner (Hg.), *Anerkennung und Arbeit*, Konstanz: UVK, S. 9–26.
- Isaacs, William N. (1996): »The Process and Potential of Dialogue in Social Change«, in: *Educational Technology* 36(1), S. 20–30.
- Jacobsen, Heike (2016): »Arbeitsforschung im Wandel des deutschen Produktionsmodells: Responsivität transdisziplinärer Forschung als Erfolgsfaktor und Risiko«, in: Anna Froese/Dagmar Simon/Julia Böttcher (Hg.), *Sozialwissenschaften und Gesellschaft. Neue Verortungen von Wissenstransfer*, Bielefeld: transcript, S. 307–338.
- Kleinöder, Nina/Müller, Stefan/Uhl, Karsten (2019): »Die Humanisierung des Arbeitslebens. Einführung und methodische Überlegungen«, in: Nina Kleinöder/Stefan Müller/Karsten Uhl (Hg.), *Humanisierung der Arbeit. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*, Bielefeld: transcript, S. 9–32.
- Kristensen, Catharina Juul (2021): »Negotiating Conflicts of Interests: Working with Multiple Stakeholders«, in: *Qualitative Research Journal* 21(1), S. 65–75.
- Kuhlmann, Martin (2009): »Beobachtungsinterview«, in: Stefan Kühl/Petra Strodtholz/Andreas Taffertshofer (Hg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 78–99.
- Kühl, Stefan (2002): »Visualisierte Diskussionsführung«, in: Stefan Kühl/Petra Strodtholz (Hg.), *Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg: rororo, S. 243–276.
- Kuula, Arja (1997): »Self-Understanding of Action Research«, in: Tuomu Alasoini/Mari Kyllönen/Antti Kasvio (Hg.), *Workplace Innovations – A Way of Promoting Competitiveness, Welfare and Employment*, Helsinki: Ministry of Labour, National Workplace Development Programme, S. 276–289.
- Luhmann, Niklas (2004): *Einführung in die Systemtheorie*, herausgegeben von Dirk Baecker, Heidelberg: Carl-Auer.

- Manske, Alexandra/Menz, Wolfgang (2024): *Theorien der Arbeit*, Hamburg: Junius.
- Matthöfer, Hans/Herzog, Hans-Henning (2009): »Das HdA-Programm – Ausbruch aus der traditionellen Technologiepolitik«, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63(2), S. 108–111.
- Mey, Günter (2020): »Performative Sozialwissenschaft«, in: Günter Mey/Katja Mruck (Hg.), *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*, Wiesbaden: Springer, S. 2–29.
- Nagler, Brigitte (2002): »Rollenspiel«, in: Stefan Kühl/Petra Strodtholz (Hg.), *Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg: rororo, S. 175–206.
- Nolten, Andreas/Obermeyer, Klaus (2021): »Auf die Unterschiede kommt es an«, in: *Supervision* 39(3), S. 4–8.
- Nuske, Jessica/Bleses, Peter/Warsewa, Günter (2024): »Wissenstransfer in disziplinärer und transdisziplinärer Forschung zum gesellschaftlichen Zusammenhalt am Beispiel der Transferwerkstatt »Wissenschaft-Politik«, in: Holger Backhaus-Maul et al. (Hg.), *Forschungsbasierter Wissenstransfer und gesellschaftlicher Zusammenhalt*, Frankfurt a.M.: Campus, S. 85–110.
- Nuske, Jessica/Becke, Guido/Bleses, Peter (2025): »Transdisziplinarität in der BMBF-geförderten Arbeitsforschung: eine Reflexion methodologischer Potenziale und Herausforderungen«, in: *Arbeit* 34(1-2), S. 161–181.
- Peters, Klaus (2011): »Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung«, in: Kratzer, Nick/Dunkel, Wolfgang/Becker Karina/Hinrichs, Stephan (Hg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*. Berlin: edition sigma, S. 105–122.
- Pongratz, Hans J./Birken, Thomas (2015): »Praktikanz als Zieldimension anwendungsorientierter Forschung«, *Forum Qualitative Sozialforschung* 16(3), Artikel 9.
- Schäfer, Martina/Lux, Alexandra (2020): »Transdisziplinäre Forschung wirkungsvoll gestalten«, in: *Ökologisches Wirtschaften* 35(1), S. 43–50.
- Schein, Edgar H. (1993): »On Dialogue, Culture, and Organizational Learning«, in: *Organizational Dynamics* 32(1), S. 40–51.
- Schimank, Uwe (2013): *Gesellschaft*, Bielefeld: transcript.
- Schroeder, Doris/Chatfield, Kate/Chennells, Roger/Partington, Hazel/Kimani, Joshua/Thomson, Gillian/Adhiambo Odhiambo, Joyce/Snyders, Leana/Louw, Collin (2024): *Vulnerability Revisited. Leaving No One Behind in Research*, Cham: Springer Nature.

- Selle, Klaus (2022): »Zwischen Nähe und Distanz. Notizen zum Forschen im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis«, in: *pnd – rethinking planning* 2022(1), S. 8–26.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): *Wohin driftet die Arbeitswelt?*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Senghaas-Knobloch, Eva/Dohms, Annette (1997): »Sozialwissenschaftliche Handlungsforschung in betrieblichen Veränderungsprozessen«, in: Eva Senghaas-Knobloch/Brigitte Nagler/Annette Dohms (Hg.), *Zukunft der industriellen Arbeitskultur. Persönliche Sinnansprüche und Gruppenarbeit*, Münster: LIT-Verlag, S. 33–51.
- Spreitzer, Gretchen (2008): »Taking stock: A review of more than 20 years of research on Empowerment at work«, in: Cary L. Cooper/Julian Barling (Hg.), *The SAGE Handbook on Organizational Behavior*, Vol. 1, Los Angeles u.a.: SAGE, S. 54–72.
- Sterie, Anca-Cristina/Potthoff, Sarah/Erdmann, Anke/Burner-Fritsch, Isabel/Aluh, Deborah Oyine/Schneiders, Mira L. (2023): »Dimensions of Researcher Vulnerability in Qualitative Health Research and Recommendations for Future Practice«, in: *International Journal of Qualitative Methods* 22(1), S. 1–13.
- Strauss, Anselm/Fagerhaugh, Shizuko/Suzczek, Barbara/Wiener, Carolyn (1980): »Gefühlsarbeit – Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie«, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 32, S. 629–651.
- Strübing, Jens (1997): »Symbolischer Interaktionismus revisited: Konzepte für die Wissenschafts- und Technikforschung«, in: *Zeitschrift für Soziologie* 26(5), S. 368–386.
- Volmerg, Birgit/Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas (1986): *Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Voswinkel, Stephan (2023): »Anerkennung«, in: Rainer Bohn et al. (Hg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Baden-Baden: Nomos, S. 17–20.
- Woods, Sarah/Gopal Chambers, Tina-Nadia/Eizadirad, Ardavan (2022): »Emotional Vulnerability in Researchers Conducting Trauma-Triggering Research«, in: *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies* 3(3), S. 71–88.
- Zelditch, Morris jr. (1993): »Methodologische Probleme in der Feldforschung«, in: Christel Hopf/Elmar Weingarten (Hg.), *Qualitative Sozialforschung*, Stuttgart: Klett-Cotta, S. 119–137.

